POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

CA Seguros
Seguramente ao seu lado.

apcer ISO 9001 ISO 22301
IQNET RECOGNIZED CERTIFICATION

ÍNDICE

I - INTRODUÇÃO 3

1) ENQUADRAMENTO 3

2) OBJECTIVOS 4

3) ÂMBITO 4

4) DEFINIÇÕES 4

II - ORIENTAÇÕES 5

5) PRINCÍPIOS 5

6) METODOLOGIAS 6

7) MODELO DE GOVERNO 14

FICHA DE CONTROLO DO DOCUMENTO 15

I - INTRODUÇÃO

1) ENQUADRAMENTO

O regime de Acesso e Exercício da Atividade Seguradora e Resseguradora (RJASR), constante na Lei n.º 147/2015, determina no n.º 4 do artigo 64.º, a necessidade de as empresas de seguros estabelecerem e implementarem uma Política de Remuneração.

"*As empresas de seguros e de resseguros devem definir e implementar políticas devidamente documentadas relativas, nomeadamente, à gestão de riscos, abrangendo as áreas referidas no n.º 4 do artigo 72.º, ao controlo interno, à auditoria interna, à remuneração e, nos casos aplicáveis, à subcontratação".*

Esta, deve estruturar-se em função de um conjunto de princípios que a Norma Regulamentar n.º 4/2022 – R, de 26 de abril da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF), tipifica, destacando-se:

- Princípios gerais e regras aplicáveis à aprovação, definição e conteúdo mínimo da política;
- Critérios de atribuição:
    a. da remuneração variável;
    b. do diferimento da remuneração variável;
    c. dos pagamentos por cessação de funções

  e respetiva aplicação transversal à remuneração das pessoas que dirigem efetivamente a empresa, são responsáveis por funções-chave ou exercem funções-chave e de outras pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da CA Seguros;
- Constituição, funções e funcionamento do Comité de Remuneração;
- Divulgação da informação relativa à Política de Remuneração;
- Regras aplicáveis à avaliação da política;
- Modelo de informação sobre a Política de Remuneração e declaração de conformidade.

2) OBJECTIVOS

A CA Seguros ao criar esta política, persegue um duplo objetivo:

- Vincar o alinhamento entre os princípios contidos na Política de Remuneração e a defesa de longo prazo dos interesses da empresa, na perspetiva do seu crescimento, assegurando também deste modo a proteção dos interesses do universo dos seus *stakeholders;*
- Evidenciar o cumprimento do normativo aplicável.

3) ÂMBITO

A presente política aplica-se:

- Às pessoas que dirigem efetivamente a empresa, são responsáveis por funções-chave ou exercem funções-chave e outras pessoas cuja atividade profissional tenha um impacto relevante no perfil de risco da CA Seguros;
- Aos Colaboradores.

4) DEFINIÇÕES

- **Remuneração** o conjunto de vantagens atribuídas aos Colaboradores de uma empresa de seguros ou de resseguros, como contrapartida dos serviços prestados, ainda que periódicas, fixas ou variáveis (mesmo que contingentes), de natureza contratual ou não e de carácter monetário ou não monetário;
- **Remuneração variável** (também designada por Prémio de Desempenho) a componente de remuneração calculada, por norma, com base em critérios de desempenho, podendo atender a outros critérios, como fatores externos;
- **Política de remuneração** o conjunto dos princípios e dos procedimentos destinados a fixar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos Colaboradores da empresa, bem como a forma, a estrutura e as condições de pagamento da remuneração devida a esses Colaboradores, incluindo a decorrente do processo de avaliação de desempenho;

- **Pessoas que dirigem efetivamente a empresa** o conjunto de pessoas que abrange membros do órgão de administração, bem como membros da direção de topo caso sejam responsáveis pelo processo de tomada de decisão a alto nível e pela aplicação das estratégias definidas e das políticas aprovadas pelo órgão de administração;
- **Responsáveis por funções-chave** as pessoas que são responsáveis por uma função-chave, na aceção da alínea z) do n.º 1 do artigo 5.º do RJASR;
- **Pessoas que exercem funções-chave** as pessoas que desempenham ou executam tarefas relacionadas com uma função-chave, na aceção da alínea z) do n.º 1 do artigo 5.º do RJASR;
- **Pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da empresa de seguros ou de resseguros** Colaboradores que possuem um acesso regular a informação privilegiada e participam nas decisões sobre a gestão e estratégia negocial da empresa.

II - ORIENTAÇÕES

5) PRINCÍPIOS

O sistema de remuneração da CA Seguros, consubstanciado na presente política, assenta nos seguintes princípios:

- É coerente com os objetivos, valores e interesses de longo prazo da empresa, designadamente com as perspetivas de crescimento e rentabilidade sustentáveis;
- É consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz e evita potenciais conflitos de interesse;
- É consistente com a proteção dos interesses dos tomadores do seguro, segurados e beneficiários;
- É composto por remuneração fixa e por remuneração variável;
- A atribuição de remuneração variável é sustentada pela avaliação de desempenho, atendendo ao desempenho individual do Colaborador, ao desempenho da área ou gabinete onde este se insere bem como o desempenho global da CA Seguros;

- É documentado e formalizado em documento autónomo;
- É adequado à dimensão, natureza e complexidade da atividade da CA Seguros, em especial no que se refere aos riscos assumidos ou a assumir;
- É suportado por uma estrutura clara, transparente e adequada e identifica de forma objetiva as responsabilidades e competências.

6) METODOLOGIAS

1. Comité de Remuneração

O Comité de Remuneração é constituído por membros do Conselho Geral e de Supervisão da CA Seguros, enquanto Órgão de Fiscalização da empresa.

O Comité de Remuneração é composto por uma maioria de membros independentes[1], de modo que possa formalizar juízos informados e independentes sobre a Política de Remuneração dos Colaboradores e a sua supervisão.

O Comité de Remuneração é responsável pela execução de uma avaliação interna e independente, com periodicidade mínima anual, da Política de Remuneração dos Colaboradores, com o objetivo de verificar o respetivo cumprimento e as práticas de remuneração.

Resultante da avaliação interna, o Comité de Remuneração constitui um relatório do qual deve constar:

- Uma análise da Política de Remuneração dos Colaboradores e da sua implementação, com particular incidência na adequada gestão de riscos e do capital da empresa;
- Identificação de eventuais deficiências detetadas e:
    - Descrição das medidas implementadas ou
    - Descrição das medidas em fase de implementação ou
    - Justificação de não implementação das medidas, à luz do princípio da proporcionalidade.

[1] Na aceção do n.º 5 do artigo 414º do Código das Sociedades Comerciais

2. Avaliação da Política de Remuneração

Resultante da avaliação interna à Política de Remuneração dos Colaboradores, o Comité de Remuneração elabora um relatório.

O relatório elaborado pelo Comité de Remuneração é apresentado ao Órgão de Administração, de Fiscalização e à Assembleia Geral.

O relatório é objeto de apreciação pelo Revisor Oficial de Contas, que concluiu sobre a adequação da Política de Remuneração dos Colaboradores tendo especialmente em conta o efeito na gestão de riscos e de capital da empresa e identifica eventuais alterações à política que considere necessárias.

O Órgão de Administração da empresa envia à ASF o relatório com os resultados da avaliação interna da Política de Remuneração dos Colaboradores, bem como a respetiva certificação e parecer do Revisor Oficial de Contas sobre o conteúdo do referido relatório.

3. Remuneração Fixa

Remuneração fixa é a principal componente remuneratória regular. Assegura a independência e a estabilidade remuneratória de cada Colaborador, independentemente do contexto externo à função e ao desempenho.

A remuneração fixa é resultado:

- Do enquadramento legal a que a CA Seguros está sujeita por aplicação do Acordo Coletivo de Trabalho;
- Da responsabilidade organizacional que corresponde às funções e níveis atribuídos a cada Colaborador;
- Das características individuais de cada Colaborador, como a experiência profissional, as habilitações académicas, as formações específicas e a antiguidade.

4. Avaliação de Desempenho

A Avaliação de Desempenho é um instrumento essencial ao desenvolvimento do Colaborador, pessoal e profissional, sendo preponderante a sua colaboração neste processo. Este processo compreende duas etapas: uma avaliação final (referente ao ano transato) nos meses de janeiro/fevereiro; e uma revisão de objetivos (feedback intercalar) nos meses de junho/julho. São avaliados todos os Colaboradores (com

contrato a termo e sem termo) que tenham pelo menos seis meses de trabalho efetivo no ano da avaliação. As avaliações são documentadas numa plataforma disponível na MyCAS (onde o avaliado preenche também a sua autoavaliação), havendo de seguida uma entrevista entre o avaliador e o avaliado para discussão das avaliações. A Avaliação de Desempenho determina o Score da Avaliação Global do Colaborador calculado através de três componentes, que passamos a explicitar, sendo que as percentagens/pesos de cada uma varia consoante a função hierárquica ocupada:

Função Hierárquica	Avaliação Individual	Avaliação da Empresa	Avaliação da Equipa
Directores	70%	30%	-
Coordenadores	60%	20%	20%
Colaboradores	60%	10%	30%

Fig. 1 - Avaliação de Desempenho determinada pelo Score da Avaliação Global do Colaborador

- Avaliação da Empresa: corresponde ao Score de Execução da Estratégia em dezembro. O Score de Execução da Estratégia decorre da monitorização contínua da estratégia que reflete um quadro plurianual. Este valor é comunicado a todos os Colaboradores;
- Avaliação da Equipa: no caso dos Colaboradores, esta avaliação corresponde à média das avaliações individuais dos Colaboradores da equipa a que pertencem (não incluindo o Coordenador/Diretor); no caso dos Coordenadores, corresponde à média das avaliações individuais dos Coordenadores da Área a que pertencem; os Diretores não têm nota de equipa;
- Avaliação Individual: resulta da média ponderada da avaliação do cumprimento:
    - 70 % dos objetivos;

      Estabelecidos em novembro/dezembro para o ano seguinte, variam entre 0 % e 100 %. Em caso de sobre desempenho a avaliação poderá ir até 120 %.

      Os objetivos individuais são entregáveis que respondem às iniciativas estratégicas que, por sua vez, concorrem para a concretização dos objetivos estratégicos. Os objetivos estratégicos estão definidos no mapa

estratégico, assente numa metodologia *balanced scorecard* que incorpora uma visão plurianual e *looking forward*.

- 30% da avaliação comportamental;

os comportamentos, avaliados de forma qualitativa[2] , são os seguintes:

Comportamentos avaliados	Destinatários avaliados
Melhoria contínua	Todos os Colaboradores
Rigor e Cumprimento	Todos os Colaboradores
Espírito de Equipa	Todos os Colaboradores
Ambição e Disponibilidade	Todos os Colaboradores
Alinhamento Estratégico	Todos os Colaboradores
Liderança	Directores e Coordenadores

Fig. 2 – Critérios da Avaliação de Desempenho

4.1. Remuneração Variável

A remuneração variável está ajustada aos resultados da organização e da sua situação financeira e da avaliação de desempenho de cada Colaborador. Tal como o próprio nome indica, sendo variável, pode efetivamente e no limite, não se aplicar nos casos em que os requisitos da sua elegibilidade não se verifiquem ou por decisão excecional do Conselho de Administração Executivo.

A remuneração variável pode ser revista em baixa, objeto de ajustamento ou não atribuída em caso de deterioração relevante do desempenho da empresa ou em caso de incumprimento ou risco de incumprimento do requisito de capital de solvência pela empresa.

A componente de remuneração variável quando aplicável é processada anualmente. A remuneração variável não excede 22% da remuneração fixa anual, o que explica o equilíbrio entre a remuneração fixa e a remuneração variável, de molde que a componente fixa ou garantida representa uma proporção suficientemente elevada da

[2] Escala utilizada: Não correspondeu (50%); Correspondeu por vezes (70%); Correspondeu (100%); Distinguiu-se (110%); distinguiu-se claramente (120%).

remuneração total, a fim de evitar uma dependência excessiva dos Colaboradores relativamente às componentes variáveis e de permitir à CA Seguros dispor de uma política de prémios plenamente flexível.

Não é diferido o pagamento de qualquer parte da componente variável da remuneração, considerando que esta componente resulta do processo de avaliação de desempenho, já incorporando uma visão plurianual e *looking forward* resultante de uma metodologia *balanced scorecard*.

A eventual remuneração variável é paga no mês subsequente à data de aprovação de contas pela Assembleia Geral.

O Score da Avaliação Global do Colaborador é a base para determinação do Prémio de Desempenho Anual.

Todos os Colaboradores são elegíveis para a atribuição de prémio de desempenho, desde que cumpram os critérios para atribuição da remuneração variável são:

- Score da Avaliação Global do Colaborador igualar ou exceder 100 %;
- Score de Avaliação Individual superior a 95 %;
- Não existência de mais de 30 faltas dadas durante um ano, exceto licenças de parentalidade e licenças por apoio à família;
- Se novo Colaborador:
    - Data de admissão até 30 de junho;
    - Não existência de mais de 15 faltas dadas durante o período, exceto licenças de parentalidade e licenças por apoio à família.

A estrutura de remuneração integra a gestão de riscos, nomeadamente em matéria de sustentabilidade. A Companhia tem definido e monitoriza mensalmente um score de apetite ao risco e as decisões de investimento têm em consideração aspetos ESG, que se reflete no score da avaliação da empresa e consequentemente na remuneração variável. A integração dos riscos em matéria de sustentabilidade é também expressa no facto de a componente variável da remuneração poder não ser liquidada se a situação financeira da Companhia não o permitir.

5. Pessoas que dirigem efetivamente a empresa, são responsáveis por funções-chave e de outras pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da empresa

5.1. A metodologia para identificação das pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco

O Conselho de Administração Executivo é responsável pela aprovação das pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da empresa, doravante designados por "Colaboradores Identificados".

A identificação dos Colaboradores identificados é realizada com base nos seguintes critérios:

- Membros dos órgãos Sociais, de Administração ou de Fiscalização;
- Diretores de Topo que reportando diretamente ao órgão de administração, sejam responsáveis pelo processo de tomada de decisão a alto nível e pela aplicação da estratégia definida e das políticas aprovadas pelo órgão de administração;
- Titulares de funções-chave;
- Outras pessoas que cumpram critérios que em determinado momento são relevantes para o negócio.

Esta lista do Colaboradores Identificados é atualizada sempre que se justifique e comunicada às "Outras pessoas que cumpram critérios que em determinado momento são relevantes para o negócio" o seu estatuto identificado para efeitos da presente Política de Remunerações, facultando todas as informações e esclarecimentos referentes a este estatuto.

5.2. Diferimento da remuneração variável dos Colaboradores Identificados

Quando o valor da remuneração variável dos Colaboradores Identificados for superior a cinquenta mil euros, a remuneração variável é sujeita a diferimento, o correspondente a 40%, ao longo de um período de 3 (três) anos e paga um terço em cada um dos 3 (três) anos subsequentes, na data de pagamento das remunerações variáveis dos anos seguintes, com o pagamento a ser feito em numerário. A componente não diferida da remuneração variável corresponde a 60% da mesma podendo ser paga de imediato.

Quando o valor da remuneração variável for igual ou inferior a cinquenta mil euros, esta será paga na totalidade aquando do pagamento aos restantes Colaboradores.

No caso de haver diferimentos, adotam-se mecanismos que acautelam a depreciação monetária dos montantes diferidos, pelo que, previamente ao pagamento de cada uma das componentes diferidas, devem as mesmas ser ajustadas de acordo com o Índice de Preços do Consumidor (IPC) do ano em que o pagamento é efetuado, desde que o IPC não tenha apresentado valores negativos, caso em que não deve ser efetuado nenhum ajustamento, devendo esse ajustamento ser efetuado em momento prévio ao respetivo pagamento.

5.3. Remuneração das pessoas que exercem funções-chave

A Política de Remuneração dos Colaboradores é definida pelo Conselho de Administração Executivo, e revista anualmente. A Política de Remuneração dos Colaboradores que exercem a sua atividade profissional no âmbito de funções chave, ou seja, das funções estabelecidas no âmbito dos sistemas de gestão de riscos e controlo interno, ou que desenvolvem uma atividade com impacto material no perfil de risco da instituição, obedece a princípios que garantem a sua independência e objetividade. Nestes termos, a sua remuneração é composta por uma remuneração fixa, a qual atende ao nível de responsabilidade da função e às competências pessoais face às exigíveis por essa função, e por um eventual prémio de desempenho cuja atribuição obedece a critérios específicos alinhados com os objetivos das respetivas funções.

O eventual prémio de desempenho reflete também os fatores comportamentais do Colaborador, o grau de responsabilidade da sua função, a sua capacidade de adaptação à Companhia e seus procedimentos, o seu contributo para a Criação de Valor e para a Melhoria.

Os critérios de atribuição de remuneração variável dos Colaboradores Identificados titulares de funções-chave não podem estar relacionados com a performance das atividades que monitorizam e controlam, nem ser definida de modo a poder levar a um comprometimento da objetividade e independência do trabalho por eles desenvolvido.

A remuneração variável atribuída às pessoas que exercem funções chave deve atender à prossecução dos objetivos associados às respetivas funções, independentemente do desempenho das unidades operacionais e áreas sob o seu controlo. A eventual

remuneração variável tem por base indicadores de desempenho relacionados com a eficácia do controlo interno, o cumprimento dos normativos regulatórios, a qualidade da supervisão e o contributo para a melhoria dos processos de gestão de riscos. Estes critérios garantem que a Política de Remuneração incentiva uma atuação alinhada com os princípios de gestão sã e prudente.

5.4. Pagamento por cessação de funções

No âmbito da cessação de funções, por justa causa, mútuo acordo, reforma, morte, invalidez ou qualquer outro caso de termo do contrato por causa não imputável ao Colaborador, não é devida qualquer remuneração excetuando as situações legalmente previstas.

Não há lugar ao pagamento *pro rata temporis* de remuneração variável correspondente ao período de avaliação em que ocorra a cessação de funções, excetuando as situações legalmente previstas.

5.5. Outras disposições

Os Colaboradores e as pessoas que dirigem efetivamente a empresa, são responsáveis por funções-chave ou exercem funções-chave e outras pessoas cuja atividade profissional tenham impacto relevante no perfil de risco da CA Seguros:

- Não auferem quaisquer remunerações pagas por sociedades em relação de domínio ou de grupo da Companhia;
- Não terão em caso algum direito a auferir a uma remuneração sob a forma de participação nos lucros;
- Não existe a atribuição de remuneração varável sob a forma de instrumentos financeiros;
- Nos termos do estabelecido no Acordo Coletivo dos Trabalhadores do sector Segurador, todos os trabalhadores no ativo em efetividade de funções, com contratos de trabalho por tempo indeterminado, têm direito a um plano individual de reforma, em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social. Trata-se de um plano de contribuição definida em que a

Companhia efetua anualmente contribuições para o plano individual de reforma dos Colaboradores;

- Inexistem outros benefícios não pecuniários relevantes que possam ser considerados como remuneração.

6. Divulgação da Política de Remuneração

O Órgão de Administração da CA Seguros assegura a divulgação da Política de Remuneração de Colaboradores no seu sítio da internet, pelos menos durante cinco anos.

7) MODELO DE GOVERNO

O Órgão de Administração Executivo acompanhado pelo Comité de Remuneração são responsáveis pela definição da Política de Remuneração dos Colaboradores.

O Órgão de Administração Executivo é responsável pela aprovação da Política de Remuneração dos Colaboradores.

O Comité de Remuneração é responsável por uma avaliação independente e anual da Política de Remuneração dos Colaboradores.

FICHA DE CONTROLO DO DOCUMENTO

Tipo de Responsabilidade	**Responsável**
Elaboração	Conselho de Administração Executivo com o apoio do Comité de Remuneração
Revisão	Conselho de Administração Executivo
Aprovação	Conselho de Administração Executivo, nos termos dos nº 4 e 5 do artigo 64º do Regime Jurídico da Atividade Seguradora e Resseguradora

Histórico do Documento

Versão	**Data**	**Atividade**	**Descrição das alterações**
1.1	30-12-2022	Criação	Em cumprimento da norma regulamentar nº 4/2022 de 26 de abril de 2022
1.2	23-11-2023	Alteração	Revisão ordinária da Política e incorporação das recomendações do relatório independente de garantia limitada de fiabilidade
1.3	06-12-2024	Alteração	Revisão ordinária da Política
1.4	28-03-2025	Alteração	Criação do ponto 5.2 na sequência das recomendações do Comité de Remunerações